

PLANO PARA A IGUALDADE 2023

(SETEMBRO 2022)

1. Enquadramento

A Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial do estado e das empresas cotadas em bolsa, veio estabelecer, para as empresas cotadas em bolsa, a obrigatoriedade de elaborarem e divulgarem planos anuais para a igualdade, tendo em vista a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, conforme resulta do artigo 7.º da referida Lei.

A Semapa mantém a sua convicção de que, mais do que o cumprimento de uma obrigação legal, a prossecução de medidas que visem garantir a igualdade entre mulheres e homens é um desígnio essencial de uma gestão socialmente responsável, contribui para um melhor desempenho organizacional e para a atração e desenvolvimento de Talento.

O presente Plano para a Igualdade, elaborado pela Semapa, vem assim acolher o disposto no artigo 7º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, tendo sido seguidas, na sua elaboração, as diretrizes constantes do “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)”.

O presente Plano é um documento evolutivo, que é revisto e aprovado anualmente.

1.1. A Semapa enquanto holding e enquanto sociedade individual

A Semapa, enquanto sociedade holding, consolida nos termos da lei com as suas participadas as informações financeiras e não financeiras mas a esta consolidação não corresponde nem pode corresponder uma consolidação de gestão.

Como tal, a Semapa tem uma visão global e holística para todo o grupo económico exercendo, relativamente às suas participadas, a sua função acionista e procurando uma partilha de valores e princípios comuns. Esta visão está vertida na carta de Princípios Deontológicos, aprovada pelo Conselho de Administração em 2002, aplicável às subsidiárias onde está expressa, entre outras, a obrigação de não discriminação: *“Nas relações internas da empresa e desta com terceiros não devem os colaboradores da Semapa fazer ou aceitar discriminações de qualquer natureza, designadamente em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.”*

Mais, desde a aprovação dessa carta de Princípios Deontológicos, a Semapa sempre considerou a “igualdade de oportunidades” um princípio crítico e basilar nas relações laborais estando a mesma referida de forma mais desenvolvida no nosso relatório de sustentabilidade.

Acresce que a Semapa adotou em 2017 um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, também aplicável a todos os trabalhadores e trabalhadoras das entidades que integram o grupo Semapa (salvo se tiverem um Código específico para esta matéria), que proíbe o assédio no local de trabalho e estabelece as obrigações dos trabalhadores e das trabalhadoras e das entidades empregadoras neste âmbito, bem como o procedimento a seguir em caso de práticas de assédio.

Em 2022 a Semapa e as principais empresas do Grupo reforçaram o seu compromisso com o combate à discriminação através da criação de um Canal de Denúncias, que permite a comunicação interna de irregularidades, de forma anónima e confidencial, por parte dos membros dos órgãos sociais e comissões da sociedade, acionistas, trabalhadores, candidatos em processo de recrutamento, prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes, fornecedores, voluntários e estagiários, comunicação essa que inclui nomeadamente, a denúncia de práticas discriminatórias em razão do sexo, permitindo assim à Semapa atuar sobre situações discriminatórias que lhe possam ser desconhecidas e melhor defender e garantir o respeito pelos princípios da igualdade entre mulheres e homens no seu seio.

Para além desta visão de Grupo e do alinhamento que se pretende entre as empresas do Grupo, a Semapa tem as suas opções individuais, enquanto sociedade independente, que desenvolverá neste Plano e que são as que considera mais adequadas à sua realidade e dimensão, privilegiando um ritmo de implementação sustentável das medidas na empresa. Tudo isto, sem prejuízo da obrigação de apresentar posteriormente estas matérias em termos consolidados no âmbito do relatório de sustentabilidade.

1.2. Impacto da pandemia de Covid 19 no ano 2022

A realidade COVID que estamos a viver desde 2020 veio impactar no ritmo de concretização desenhado no Plano para a Igualdade 2020,2021 e 2022.

Assim, o Plano para a Igualdade 2023 mantém ainda por concretizar algumas das medidas previstas para 2022, que se mantêm atuais e adequadas e apresenta um progresso relativamente ao já realizado.

1.3. Diagnóstico

Previamente à elaboração do presente Plano para Igualdade a Semapa fez um diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género, com base na matriz de apoio ao diagnóstico, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, e utilizou os seus resultados para a escolha das principais dimensões de intervenção e para a definição das medidas prioritárias a implementar.

As principais conclusões do diagnóstico são:

- a) A Semapa tem uma cultura e uma prática consistentes de tratar os seus colaboradores e colaboradoras sem qualquer tipo de discriminação, nomeadamente no que ao género diz respeito;
- b) A Semapa tem já implementados os princípios da diversidade nos seus principais documentos estratégicos e estruturantes da sua atividade;
- c) Continuam a existir áreas de melhoria, sobretudo (1) na divulgação das suas práticas junto dos colaboradores e das colaboradoras e dos seus parceiros e (2) na formação interna sobre o tema. Tentamos no Plano para a Igualdade 2023 reforçar a importância destes aspetos. O tema da Igualdade de tratamento entre géneros tem sido abordado em alguns fóruns internamente, nomeadamente em reuniões de equipa, sendo que em 2023 pretendemos evoluir para essas referências serem feitas também ao nível dos nossos parceiros externos.

Dos 31 colaboradores e colaboradoras da Semapa, considerada em termos individuais, 64,5% são mulheres e 35,5% são homens.

Se efetuarmos uma análise das diferentes áreas funcionais da empresa verificamos a seguinte distribuição:

Áreas Funcionais	Mulheres		Homens	
	Número	%	Número	%
Diretivos	5	41,67%	7	58,33%
Quadros Superiores	6	85,71%	1	14,29%
Outros	9	75%	3	25%

Estes números revelam que a Semapa tem uma equipa equilibrada do ponto de vista de género e está a desenvolver um *pipeline* interno para reforçar, progressivamente, também ao nível dos lugares de maior responsabilidade, esse mesmo equilíbrio.

Por outro lado, e no tocante ao governo societário da Semapa, existem Princípios relativos à Composição dos Órgãos Sociais, divulgados no *website* da Sociedade, reconhecendo a Semapa “os benefícios da diversidade nos seus órgãos sociais, em particular no Conselho de Administração e no Conselho Fiscal, como forma de assegurar maior equilíbrio na sua composição, de potenciar o desempenho de cada membro e, em conjunto, de cada órgão, de melhorar a qualidade dos processos de tomada de decisão e de contribuir para o seu desenvolvimento sustentável.”

Assim, e para “a promoção da diversidade no seio da Semapa, o Conselho de Administração aceita e reconhece os seguintes Princípios de Diversidade como adequados à composição dos respetivos órgãos sociais:

- *Inclusão de membros com habilitações académicas distintas e experiência profissional em áreas diversas, adequadas e relevantes para o exercício do cargo a desempenhar;*
- *Promoção da diversidade de género;*
- *Inclusão de membros de idades diversas, combinando experiências adquiridas com novas perspetivas, e*
- *Inclusão de membros com vivências ou origens geográficas diversas.*

Na presente data, a composição do Conselho de Administração e os fatores de diversidade aplicados ao mesmo são os seguintes:

Fator de diversidade	Parâmetro	%
Idade	<50	50%
	50-65	37,50%
	>65	12,50%
Género	Feminino	37,50%
	Masculino	62,50%
Habilitações	Econ./Gest.	37,50%
	Engenharia	25%
	Matemáticas aplicadas	12,50%
	Não licenciado	25%

Antecedentes profissionais	Trabalho no estrangeiro	37,50%
	Setores diferentes do grupo	100%

O Conselho Fiscal tem 66,67% de membros do género masculino e 33,33% do género feminino.

Em 2022, a Semapa criou um Grupo de Trabalho sobre cultura, onde participam colaboradores e colaboradoras de todos os níveis de responsabilidade e que tem vindo a apresentar propostas no âmbito do reconhecimento, com impacto em toda a empresa, como é o caso do Prémio de Antiguidade. É uma forma de auscultar os colaboradores sobre a sua realidade, nomeadamente em matérias de inclusão e que revela o compromisso da Semapa em ouvir a opinião dos colaboradores e colaboradoras.

Foi igualmente realizada uma análise da existência ou inexistência de gap salarial entre géneros e a conclusão é que na Semapa existe uma significativa equidade salarial entre homens e mulheres, em funções idênticas. Este é um aspeto que manteremos sob análise.

2. O Plano para a Igualdade 2023

2.1. Dimensões de intervenção

2.1.1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Revisão e divulgação interna dos Princípios Deontológicos: Evolução da referência a “não discriminação” para “garantia de igualdade”	Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Evidência documental	Cumprimento em 2021	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização,	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade de	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Evidência documental	Em curso desde 2021, estando previsto em 2023 evoluir nos objetivos a acompanhar.	Apesar de não existirem na Semapa desigualdades assinaláveis a corrigir, em 2022

acompanhamento e sustentabilidade	tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens					esta medida assumiu relevância no âmbito das linhas estratégicas relativas ao talento
	Criar um Grupo de Trabalho para a Igualdade com o objetivo de diagnosticar necessidades sentidas e de propor alterações que serão depois sujeitas a apreciação da administração, no âmbito da Igualdade de oportunidades entre Géneros	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos		Grupo constituído em 2020 e em funcionamento	O grupo deverá fazer propostas e assegurar a adoção das medidas que sejam aprovadas. O Grupo Cultura reforça este objetivo.
Incentivar a participação dos trabalhadores e das	Integrar o tema do Plano para a Igualdade nas	Administração/ Área de	Não envolve custos específicos	Apresentação anual do Plano	Em curso desde 2021 e reforço em 2023.	

trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	reuniões das equipas, criando o espaço para que todos, colaboradores e colaboradoras, possam nele participar	Recursos Humanos		em Reunião de Direção		
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	Utilizar uma linguagem (verbal e não verbal) neutra, inclusiva e não discriminatória em todos os documentos e nos processos de comunicação internos e externos	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Evidência documental (documentos revistos)	Em curso desde 2021.	

2.1.2. Igualdade no Acesso ao Emprego

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre	Orientação aos responsáveis internos e às	Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Evidência documental (diretrizes)	Em vigor desde 2020 e para manter em 2023	

mulheres e homens e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantirem a representação mínima de 40% de cada um dos sexos entre as candidaturas a considerar pela empresa					
---	---	--	--	--	--	--

2.1.3. Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho,	Promover formação em temas de igualdade de género e diversidade	Área de Recursos Humanos	Orçamento previsto: 1.500€	- Realização de formação; - Número de colaboradores e colaboradoras	Não tendo sido ainda possível implementar esta medida, a formação está prevista realizar	Está previsto que a formação aborde, nomeadamente, as seguintes temáticas:

favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma				participantes na formação	no 1º semestre de 2023	<ul style="list-style-type: none"> - Estereótipos de género; - Linguagem inclusiva; - Proteção na parentalidade; - Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; - Assédio no trabalho
--	--	--	--	---------------------------	------------------------	---

2.1.4. Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e	Incentivar os trabalhadores e as trabalhadoras a usufruírem, de forma equilibrada, das licenças de parentalidade, e	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusão da temática na formação a realizar; - Análise dos casos concretos de gozo de 	Manter em 2023	

pelas trabalhadoras	analisar a conveniência de concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de apoios à parentalidade adicionais aos previstos na lei			licenças de parentalidade		
----------------------------	---	--	--	---------------------------	--	--

2.1.5. Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
Assegurar a diversidade de género em todas as funções da empresa	Encorajar a participação equilibrada de mulheres e homens em todas as funções da empresa (em especial nos lugares de topo, direção e chefias intermédias)	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	- % de homens e de mulheres em cargos de Direção (1 ^{as} e 2 ^{as} linhas); - % de homens e de mulheres nas Comissões Executivas;	Cumprido em 2022 e manter no futuro	

				- % de homens e de mulheres nos Órgãos Sociais e Comissões		
--	--	--	--	--	--	--

2.1.6. Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Implementar formas de trabalho mais flexível (flexibilização dos horários de trabalho, teletrabalho, jornada contínua, quando possível) que permitam uma melhor gestão da vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	% de trabalhadores e trabalhadoras que adotam o regime de teletrabalho	Em vigor desde 2020 e para manter em 2023	Implementado o regime de teletrabalho em consequência da pandemia de Covid-19.

	<p>Analisar oportunidades e negociar protocolos, preferencialmente sem custos para a empresa, tendo em vista o apoio a colaboradores e colaboradoras, filhos e pessoas equiparadas</p>	<p>Área de Recursos Humanos</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>- Evidência documental através de comunicação interna - Número de protocolos celebrados com entidades externas</p>	<p>Contínuo desde 2020 e reforçado em 2022, sendo para manter em 2023.</p>	<p>Em 2022 foram celebrados 3 protocolos com entidades externas, todos divulgados internamente.</p>
	<p>Análise da viabilidade de aplicar às várias sociedades do Grupo boas práticas, já existentes nalgumas sociedades, na área de benefícios para apoio aos filhos dos colaboradores e colaboradoras</p>	<p>Área de Recursos Humanos</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Número de boas práticas aplicadas transversalmente</p>	<p>Trabalho conjunto desde 2020 e a manter em 2023</p>	<p>Em 2022, foi feita a análise de benefícios entre as empresas do Grupo e foram melhorados os benefícios relativos ao seguro de saúde e ao subsídio de refeição.</p>

2.2. Implementação do Plano para a Igualdade

A implementação e execução do Plano para a Igualdade da Semapa, bem como a garantia de disponibilização dos meios necessários, serão da responsabilidade da Comissão Executiva e da área de Recursos Humanos, que, com o apoio “Grupo de Trabalho para a Igualdade” que a Semapa constituiu em 2020, irão monitorizar o cumprimento das medidas e metas definidas e rever anualmente o plano, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.